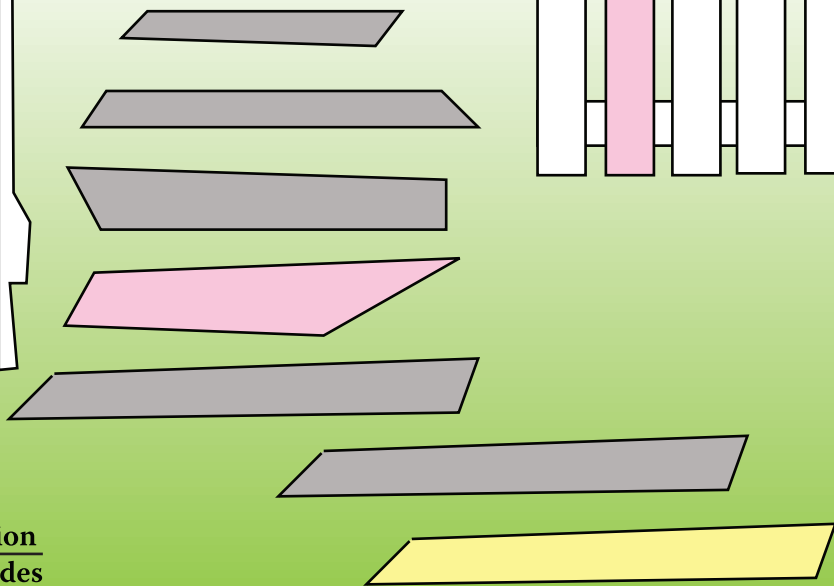
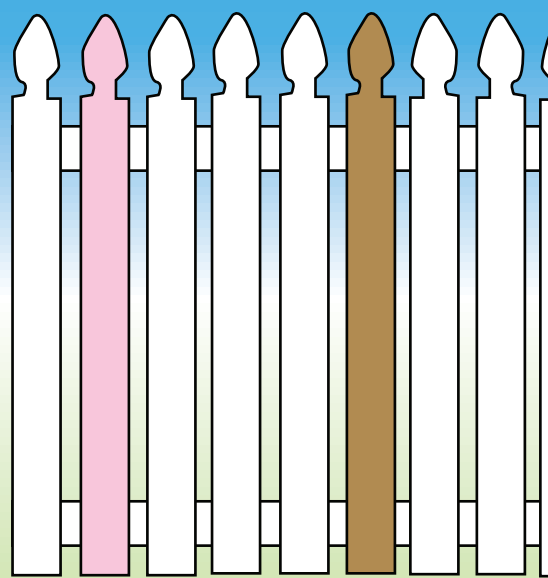
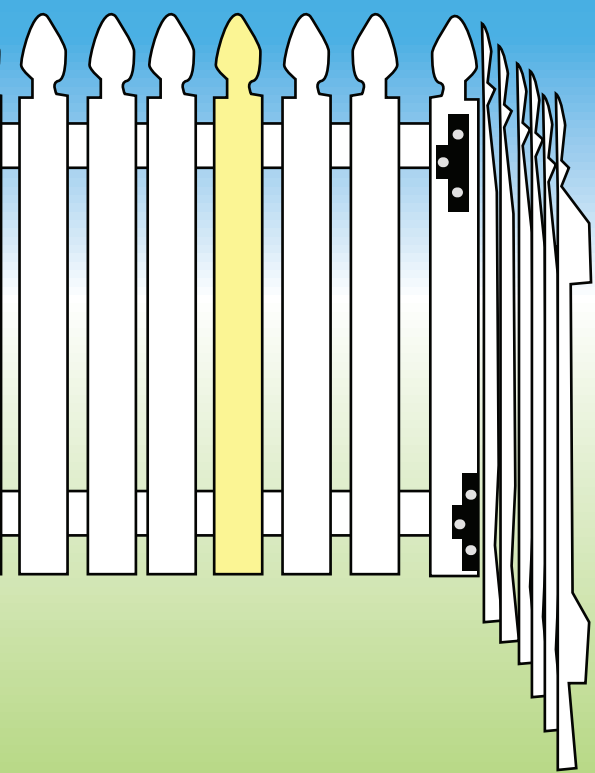


Les programmes SPÉCIAUX

et le Code des droits de
la personne de l'Ontario

Un
guide
pratique



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Table des matières

Que sont les programmes spéciaux?	2
Ce qui dit le Code	3
Pourquoi les programmes spéciaux sont-ils protégés?	3
Protection de l'action positive.....	4
Promotion de l'égalité réelle.....	4
Les programmes spéciaux et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.....	6
Programmes spéciaux et autres exceptions dans le <i>Code</i>	7
Lignes directrices pour élaborer un programme spécial	8
Consultation	8
Établir la raison d'être du programme	8
Collecte de données	9
Critères d'admissibilité	11
Évaluation d'un programme spécial	13
Répondre aux préoccupations relatives aux programmes spéciaux	13
Lignes directrices pour élaborer un programme spécial - Liste de vérification	16
Article 14 du Code	18
Objet des politiques de la CODP.....	20

Que sont les programmes spéciaux?

L'objet du *Code des droits de la personne de l'Ontario* est de créer un climat de compréhension et de respect mutuel à l'égard de la dignité et de la valeur de chaque personne de façon que tout un chacun ait le sentiment de faire partie intégrante de la collectivité et d'être apte à y contribuer. Le Code donne droit à toute personne à un traitement égal en matière d'emploi, de logement, de biens, de services ou d'installations, de contrat et d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome. Quiconque a droit à un traitement égal dans ces secteurs, indépendamment de :

- sa race, sa couleur ou son origine ethnique,
- son ascendance,
- son lieu d'origine,
- sa citoyenneté,
- son sexe (dont grossesse et identité de genre)
- son état familial,
- son état matrimonial, y compris les personnes ayant un partenaire de même sexe
- un handicap,
- son orientation sexuelle,
- son âge,
- son état d'assisté social (dans le cas du logement) ou de son casier judiciaire (motif seulement relatif à l'emploi).

En vertu du Code, tous les organismes sont tenus d'interdire un traitement inéquitable. Ils doivent aussi éliminer les obstacles qui donnent lieu à la discrimination et éliminer cette dernière lorsqu'elle survient. De plus, les organismes peuvent choisir d'élaborer des « programmes spéciaux » pour aider des groupes défavorisés à améliorer leur situation. Le *Code* et la *Charte canadienne des droits et libertés*¹ reconnaissent l'importance de redresser les désavantages historiques et d'aider les groupes marginalisés en protégeant les programmes spéciaux. La Cour suprême du Canada a également dit que les programmes spéciaux doivent être protégés². Le *Code* autorise la mise en oeuvre de programmes spéciaux destinés à aider des personnes qui éprouvent un préjudice, un désavantage économique, une inégalité ou une discrimination et les protègent contre les attaques de personnes qui ne connaissent pas le même désavantage. Le présent guide décrit l'utilisation des programmes spéciaux, précise quand ils sont autorisés et indique comment

¹ Le paragraphe 15(2) de la *Charte canadienne des droits et libertés* prévoit la protection des programmes de promotion sociale afin d'empêcher que des personnes exclues de l'objet du programme ne les attaquent.

² Récemment, in *R. c. Kapp*, [2008] 2 R.C.S. 483, la Cour a conclu qu'un permis de pêche commerciale qui accordait aux membres de trois bandes autochtones le droit exclusif de pêcher le saumon pendant une période supplémentaire de 24 heures n'était pas discriminatoire au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés*, car il visait, en vertu du paragraphe 15(2) de la *Charte*, à améliorer les conditions d'un groupe défavorisé.

les concevoir. La CODP encourage l'élaboration et l'utilisation de programmes spéciaux, car elle voit en eux un moyen efficace de répondre à des besoins particuliers, de réduire la discrimination et de rectifier un désavantage historique.

Les organismes n'ayant pas besoin d'obtenir la permission de la CODP pour élaborer ou désigner un programme spécial, ils peuvent donc les mettre immédiatement en place.

Ce qui dit le Code

En vertu de l'article 14 du *Code*, la mise en oeuvre d'un programme spécial ne constitue pas un acte discriminatoire si ce programme est destiné à :

- atténuer un préjudice ou un désavantage économique,
- aider des personnes défavorisées à jouir ou à essayer de jouir de chances égales,
- favoriser l'élimination de la discrimination.

En vertu du *Code*, un programme doit satisfaire à un de ces points au minimum pour être un programme spécial. De nombreux types de programmes peuvent se qualifier. Par exemple :

- une coopérative d'habitation met de côté un certain nombre de logements pour des femmes qui quittent une relation de violence,
- une étude de Statistique Canada indiquant que, parmi les jeunes âgés de moins de 25 ans, le taux de chômage est plus élevé que dans d'autres groupes, le gouvernement finance un programme d'emplois pour des jeunes de ce groupe d'âge pour lutter contre le chômage,
- une clinique communautaire d'aide juridique financée par le gouvernement n'offre ses services qu'à des personnes handicapées pour les aider à lutter contre les obstacles systémiques auxquels elles se heurtent.

La CODP, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) ou les tribunaux peuvent déterminer quels programmes sont autorisés à titre de programmes spéciaux en vertu du *Code*.

Pourquoi les programmes spéciaux sont-ils protégés?

Dans l'affaire de la *Commission ontarienne des droits de la personne c. Ontario (Roberts)*, la Cour d'appel de l'Ontario a déclaré que l'article 14 du *Code* a deux objets, soit :

1. protéger les **programmes d'action positive** pour que des personnes n'éprouvant pas de désavantage ne puissent pas les contester;
2. encourager l'**égalité réelle** pour éliminer les désavantages et la discrimination sous toutes ses formes.

Protection de l'action positive

À une époque, « égalité » signifiait que tout le monde devait recevoir le même traitement, ou un traitement similaire. On l'appelait souvent « égalité formelle ». Le problème, toutefois, est que l'« égalité formelle » fait fi des obstacles historiques et des obstacles permanents, ne tient pas compte des besoins particuliers et peut même perpétuer les inégalités pour certains groupes.

Le principal objet de l'article 14 est de s'assurer que les programmes spéciaux, correctement conçus pour aider un groupe défavorisé, ne puissent être contestés par des personnes qui ne se heurtent pas au même désavantage. En termes juridiques, l'article 14 protège les programmes spéciaux contre des contestations fondées sur les principes de l'« égalité formelle ».

Exemple : Une société par actions établit un fonds de bourses d'études pour aider financièrement des personnes handicapées qui entament des études postsecondaires. Son motif : les personnes handicapées ont été traditionnellement sous-représentées dans l'enseignement supérieur et elles sont confrontées à de plus grands obstacles financiers que d'autres groupes en raison des coûts liés à leur handicap. Ce programme fait une distinction fondée sur un handicap, distinction qui serait interdite en vertu de l'article 1 du *Code*. Toutefois, l'objet de l'article 14, à savoir protéger les programmes d'« action affirmative », vise à empêcher les personnes qui ne sont pas handicapées à réussir à faire valoir que leurs droits de la personne ont été bafoués en raison de leur non-appartenance au groupe défavorisé que la bourse est censée aider.

Exemple : En s'appuyant sur des statistiques qui montrent que les femmes sont plus susceptibles d'être victimes d'agression sexuelle que les hommes, un centre communautaire d'aide aux victimes d'agression sexuelle ne fournit des services qu'à des femmes et à des femmes transgenres (personnes qui ont changé leur identité de genre, d'homme à femme).

Dans ces deux exemples, les organismes pourraient, si leur programme était contesté, évoquer dans leur défense juridique l'article 14.

Promotion de l'égalité réelle

Le deuxième objet de l'article 14 est d'encourager l'égalité réelle.

On entend par « égalité réelle » comprendre les besoins des personnes ou groupes défavorisés et y répondre en s'appuyant sur le contexte historique, juridique et social. L'égalité réelle tient compte des barrières discriminatoires dans leurs maintes formes, toutes n'étant pas évidentes ou voulues. Par exemple, la discrimination peut s'inscrire dans le comportement, les pratiques et les politiques d'un organisme,

ce qui peut entraîner pour certaines personnes un désavantage réel fondé sur un motif du *Code*. Il s'agit alors de ce qu'on appelle de la *discrimination systémique* ou *institutionnelle*. Les organismes et les institutions ont l'obligation d'avoir connaissance de ces formes de discrimination. Lorsqu'une discrimination systémique est constatée dans un organisme, celui-ci doit modifier ses pratiques.

Une autre façon pour les organismes d'éliminer la discrimination systémique et d'encourager l'égalité réelle est d'élaborer et de protéger de bons programmes spéciaux et de permettre à certains groupes défavorisés d'en tirer profit de manière ciblée.

Afin d'éliminer la discrimination systémique et d'encourager l'égalité réelle en permettant à certains groupes défavorisés de tirer profit d'un programme de manière ciblée, les organismes peuvent aussi élaborer et assurer la protection de bons programmes spéciaux.

Dans l'affaire *Roberts*, la Cour d'appel de l'Ontario a déclaré : «...l'égalité réelle exige une action affirmative pour améliorer la situation des groupes profondément défavorisés. »

Exemple : Un service policier admet qu'il ne correspond pas à la collectivité ethniquement diverse qu'il sert. La plupart de ses hauts gradés appartiennent à des groupes non racisés. Si des personnes appartenant à des groupes racisés (communautés se heurtant au racisme) entrent dans son service de police, elles sont moins susceptibles de monter en grade et plus susceptibles d'en partir peu après. Le service compte sur les recrues pour trouver des policiers ayant davantage d'expérience qu'eux pour les conseiller, ce qui les aide à grimper les échelons. Toutefois, les recrues appartenant à des groupes racisés ont du mal à trouver des mentors. Le service crée un programme spécial pour aider les policiers appartenant à des groupes racisés à participer à des occasions de mentorat officielles.

De plus, la Cour avertit que :

« Les programmes spéciaux visant à aider une personne ou un groupe défavorisés doivent être conçus de façon que les restrictions contenues dans le programme aient un lien rationnel avec le programme. Autrement, le prestataire du programme encouragera cette même inégalité et injustice qu'il cherche à atténuer. »

Exemple : Un programme du gouvernement accorde un soutien financier à des personnes handicapées de la vue, de façon qu'elles puissent acheter le matériel qui les aidera. Toutefois, seules les personnes âgées de moins de 30 ans peuvent faire une demande d'aide. Cette exclusion pourrait être contestée. Le gouvernement aurait alors à justifier cette limite d'âge.

Dans l'affaire *Ball c. Ontario (Services sociaux et communautaires)*, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a élargi l'application du programme spécial que la défense a établie dans l'affaire *Roberts*. Il a jugé que les programmes spéciaux ne peuvent pas exercer une discrimination interne contre les personnes qu'ils sont censés servir. Les programmes spéciaux doivent satisfaire à la même norme de non-discrimination que les autres services qui ne sont pas des programmes spéciaux.

Les programmes spéciaux et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Les employeurs, les fournisseurs de services et les locateurs ont tous l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour répondre à des besoins dus à un handicap, une croyance, la situation familiale et d'autres motifs, si cela n'impose pas une contrainte excessive.

Dans certains cas, ce qui semble être un programme spécial s'inscrit en fait dans l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu du *Code*. Ces programmes ne doivent pas être considérés comme des programmes spéciaux.

Exemple : Une entreprise de transport en commun établit un service de transport en autobus adapté, de façon que les personnes handicapées qui se heurtent à des obstacles dans le système de transport classique aient accès au service de transport public déjà à la disposition des personnes non handicapées. De ce fait, le service de transport adapté s'inscrit dans l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et n'est pas un programme spécial.

Programmes spéciaux et autres exceptions dans le *Code*

Outre l'article 14, certains autres articles du *Code* permettent d'accorder un traitement préférentiel à des groupes particuliers, si certains critères sont remplis. Les dispositions sur le groupement sélectif (article 18), l'emploi particulier (article 24) et l'âge de soixante-cinq ans ou plus (article 15) prévoient toutes des exceptions ou des défenses particulières au droit à l'absence de discrimination en vertu de la partie I du *Code*. Toutefois, ces dispositions diffèrent de l'article 14 de la façon suivante.

L'article 14 s'applique lorsqu'un programme est l'enjeu et qu'un besoin peut être démontré. L'article 18 traite de l'adhésion à un organisme. L'article 24 s'applique seulement à un emploi préférentiel, lorsque l'identification à un motif du *Code* est réellement une qualité requise pour l'emploi. La disposition du *Code* sur l'âge de soixante-cinq ans ou plus (article 15) permet de donner la préférence sans raison à des personnes appartenant à ce groupe d'âge.

Quelquefois, différentes parties du *Code* s'appliquent au même organisme, mais de différentes manières :

Exemple 1 : L'adhésion à un centre de loisirs sociaux qui compte des installations de conditionnement physique, une piscine, un service de garde de jour, une bibliothèque et un café ainsi que les services qu'il offre sont limités à des femmes et à des femmes transgenres (personnes qui ont changé leur identité de genre, d'homme à femme). Selon toute probabilité, le centre serait protégé en vertu de l'article 18 du *Code*, à titre de « groupement sélectif » ou peut-être en vertu du paragraphe 20(3) en tant que « club de loisirs ».

Exemple 2 : Le centre des femmes accorde un traitement préférentiel à ses membres âgés d'au moins 65 ans en leur accordant des tarifs d'adhésion réduits. Il peut le faire en vertu de l'article 15 du *Code*.

Exemple 3 : De plus, le centre des femmes offre uniquement des programmes de dynamique de la vie et d'orientation à ses membres qui sont des réfugiés au Canada et ont subi des traumatismes et des mauvais traitements. En s'appuyant sur la recherche, qui montre que ce groupe est beaucoup plus défavorisé que d'autres groupes, le centre

justifie cette restriction dans les services à titre de programme spécial en vertu de l'article 14 du Code.

Exemple 4 : Pour les programmes de dynamique de la vie et d'orientation, le centre n'embauche que des conseillères qualifiées. Il peut le faire en vertu des dispositions de l'article 24 du Code (« emploi particulier »).

Lignes directrices pour élaborer un programme spécial

Pour un programme spécial, il faut élaborer un bon plan dans le cadre de consultations et l'accompagner de sa raison d'être, de données complémentaires, des critères d'admissibilité et de la méthode d'évaluation. Une fois ces éléments en place, un programme sera peut-être moins susceptible de faire l'objet de contestations judiciaires de la part de personnes qui pensent qu'il est discriminatoire en vertu de la partie 1 du *Code*, et pourra être mieux défendu à titre de « programme spécial », le cas échéant.

Les locateurs, les fournisseurs de services et d'autres organismes peuvent démarrer leur propre programme spécial. Ils n'ont pas besoin d'obtenir une approbation spéciale ou préalable de la CODP.

Consultation

Toujours consulter les personnes que le programme spécial prévu peut toucher, soit les personnes et les groupes cibles, les syndicats ou les associations d'employés, les associations de locataires, les utilisateurs de services ou les organismes communautaires. Voici ce qu'il faut garder à l'esprit lors de l'élaboration d'un plan.

Établir la raison d'être du programme

On entend tout simplement par raison d'être d'un programme spécial la raison pour laquelle il est créé. La raison d'être sert de principe sur lequel repose la conception du reste du programme, ce qui facilite l'élaboration des critères d'admissibilité et une évaluation valable du programme une fois qu'il a démarré. De plus, une raison d'être précise permet aux utilisateurs du programme de mieux comprendre ce dernier.

Une raison d'être :

- précisera qui tirera parti du programme;
- expliquera pourquoi on pense que la clientèle cible pâtit d'un préjudice, d'un désavantage économique, d'inégalité ou de discrimination. Les preuves doivent être objectives et pas subjectives, et ne pas se fonder sur des impressions personnelles. Ne pas oublier qu'il doit y avoir un vrai problème et des preuves montrant que celui-ci existe. Il y a souvent des recherches facilement accessibles, comme les données du recensement, qui aident

- à définir le problème. Il peut arriver qu'une collecte de données s'impose.
- expliquera comment et pourquoi le programme devrait atténuer le préjudice, le désavantage économique, l'inégalité ou la discrimination, y compris les avantages, les buts, le calendrier et les résultats attendus;
- indiquera la durée prévue du programme.

Exemple : Des études ayant montré que les personnes d'origine sud-asiatique à faible revenu éprouvent des difficultés à avoir accès au système juridique, le gouvernement crée et finance une clinique d'aide juridique pour offrir gratuitement à ce groupe des conseils et une représentation juridiques. L'une des raisons d'être possibles de ce programme est d'aider ce groupe à obtenir plus facilement une représentation juridique par suite de leur désavantage dans le système juridique.

Une raison d'être précise aide un organisme à fixer les objectifs du programme et les critères qui serviront à évaluer les progrès réalisés et à savoir quand les objectifs ont été atteints (voir la partie intitulée *Évaluation d'un programme spécial*).

Collecte de données

En règle générale, l'utilisation à titre de critères de questions liées à des motifs illicites pour offrir un emploi, des services, un logement, des contrats ou une adhésion à des associations professionnelles est jugée discriminatoire en vertu de la partie 1 du *Code*. Toutefois, le *Code* autorise la collecte de données pour surveiller, évaluer et éliminer la discrimination systémique ou d'autres formes de discrimination.

La collecte de données qualitatives ou quantitatives est une bonne façon de déterminer si un programme spécial est nécessaire. Des données peuvent être recueillies pour voir si certains groupes sont sous-représentés ou s'il existe d'autres formes de préjudice, d'inégalité ou de désavantage.

Exemple : Avant d'augmenter son personnel ou d'embaucher de nouveaux employés, un employeur effectue un sondage en milieu de travail pour voir si sa main-d'œuvre reflète la collectivité qu'il dessert. Il demande aux employés de se définir selon leur sexe, race, handicap, croyance, etc. et de soumettre les renseignements de façon anonyme. D'après les résultats, l'entreprise s'efforce de recruter davantage de femmes à des postes de gestion.

Un organisme voudra peut-être recueillir de temps en temps des données pour évaluer les résultats des programmes spéciaux, ce qui l'aidera à décider s'il doit élargir le programme, disqualifier les personnes qui n'en ont plus besoin ou abandonner le programme une fois que les objectifs en matière d'équité ont été atteints.

Exemple : Un organisme crée un programme spécial d'une durée de quatre en vue d'offrir un logement à des sans-abri ayant une déficience mentale ou des problèmes de toxicomanie. Des données sont recueillies pendant la durée et à la fin du programme pour déterminer si la qualité de vie, les perspectives d'emploi et de bénévolat, ainsi que l'état de santé physique et mental des pensionnaires se sont améliorés. D'après les résultats, l'organisme modifie ses objectifs en poursuivant le programme et en offrant du soutien supplémentaire aux clients masculins âgés.

Un organisme pourra aussi rassembler des données pour étudier si ses méthodes d'emploi et de services sont équitables, ou régler un problème connu dans l'organisme ou dans le secteur. Une collecte de données effectuée à ces fins aide les organismes à cerner ou à éliminer de possibles violations au *Code*.

Exemple : Un conseil scolaire est au courant des recherches effectuées dans d'autres compétences et montrant l'effet négatif que les politiques en matière de discipline visant à assurer la sécurité dans les écoles ont sur les élèves racisés et les élèves ayant un handicap. Les parents de certains élèves appartenant à ces groupes ont fait part au conseil scolaire de leurs préoccupations, à savoir que les mesures disciplinaires prises contre leurs enfants sont inappropriées. Le conseil scolaire veut savoir s'il s'agit d'un problème systémique. Il élabore un programme de collecte de données pour connaître la race et le handicap des élèves ainsi que la nature de l'infraction et le genre de mesure disciplinaire prise et déterminer ainsi si des traitements discriminatoires existent.

Le *Code* ne prévoit pas la manière de recueillir des données. Toutefois, il existe quelques bonnes méthodes pour identifier les groupes dans un organisme ou ceux dont l'organisme s'occupe :

- questionnaires d'auto-identification;
- recours à un(e) employé(e) dûment formé(e) ou à un/une spécialiste de l'extérieur pour consigner des données par le biais de l'observation;
- recours à une conseillère ou un conseiller ou à un spécialiste externes pour rassembler des données.

En général, les questionnaires d'auto-identification anonymes ou à participation volontaire sont une bonne façon de recueillir des renseignements, mais les organismes devraient choisir la méthode qui leur convient le mieux.

Dans le cadre d'une collecte de données, il faut toujours tenir compte de la protection de la vie privée et de la dignité. Les organismes assujettis aux lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée doivent veiller à ce que la méthode qu'ils choisissent soit conforme aux lois pertinentes³. Les organismes doivent

³ La législation relative à la protection de la vie privée applicable comprend la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la*

recueillir des données selon une méthode qui respecte la vie privée et la dignité et élaborer des politiques internes sur la protection de la vie privée. Afin de tenir compte des préoccupations que suscitent la protection de la vie privée et la confidentialité, il faudra peut-être aux organismes assurer l'anonymat. Les fournisseurs de services, les employeurs, les locataires et d'autres organes responsables doivent consulter les collectivités concernées à propos de l'utilité de la collecte de données et de la méthodologie pertinente à y appliquer.

Il faut toujours indiquer aux participants pourquoi les données sont recueillies, comment elles seront utilisées, les avantages qu'il y a pour eux à participer à la collecte et les mesures qui seront prises en ce qui concerne la protection de la vie privée et la confidentialité pour protéger leurs renseignements. Les données recueillies dans le cadre de programmes spéciaux doivent uniquement servir aux fins de ces programmes.

Pour des renseignements détaillés, veuillez consulter la publication de la CODP intitulée *Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne* sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

Critères d'admissibilité

La raison d'être d'un programme spécial orientera l'admissibilité à ce dernier. Comme mentionné précédemment, les critères des programmes spéciaux ne doivent se rapporter qu'à l'objet de ces derniers et ne peuvent pas exercer une discrimination fondée sur d'autres motifs du *Code*.

Des critères étroits limitent fortement l'éventail des personnes qui peuvent profiter du programme. Ils peuvent mettre en échec la raison d'être du programme en excluant les personnes que celui-ci est censé aider. En revanche, des critères trop larges peuvent ouvrir la porte à la prestation d'avantages à des personnes qui n'en ont pas besoin.

Exemple : Selon des études, les personnes d'origine sud-asiatique à faible revenu éprouvent des difficultés à avoir accès au système juridique. Le gouvernement finance une clinique d'aide juridique pour offrir gratuitement à ce groupe des conseils et une représentation juridiques.

Critères trop larges : En décidant qui peut utiliser ses services, la clinique d'aide juridique se donne la possibilité d'aider toutes les personnes d'origine sud-asiatique. De tels critères auraient toutefois une portée trop large, car ils permettraient à des personnes ayant un revenu moyen ou élevé

protection de la vie privée de l'Ontario ou la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* du gouvernement fédéral. On peut se procurer davantage de renseignements à ce propos auprès du Bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée.

de tirer parti du programme. La raison d'être du programme, qui est d'aider les personnes d'origine sud-asiatique à *faible revenu*, serait alors mise en partie en échec.

Critères trop étroits ou sans lien avec l'objet du programme : La clinique d'aide juridique pourrait seulement fournir des services aux personnes dont le revenu est inférieur à un certain montant, qui sont issues de la communauté sud-asiatique et appartiennent à une certaine religion. Ces critères seraient trop étroits, car le programme vise à aider toutes les personnes d'origine sud-asiatique à faible revenu et, en ne permettant qu'aux personnes appartenant à une religion particulière d'y être admissibles, les autres personnes d'origine sud-asiatique à faible revenu seraient laissées pour compte. En outre, le programme pourrait faire l'objet d'une contestation en vertu du *Code* pour exercer une discrimination fondée sur la croyance.

Les personnes participant à un programme spécial sont protégées contre la discrimination, comme elles le sont lorsqu'elles reçoivent un service qui ne fait pas partie d'un programme spécial. Les règles ou les restrictions s'appliquant aux personnes participant au programme spécial ne doivent pas désavantager des personnes en fonction de motifs du *Code*.

Les ressources des programmes spéciaux sont souvent restreintes. On pourrait être tenté de restreindre l'admissibilité pour mettre ces ressources à moins rude épreuve. Toutefois, des restrictions financières n'éliminent pas à elles seules l'obligation de justifier le lien entre l'admissibilité et la raison d'être du programme. Les ressources doivent être octroyées de façon à favoriser l'objet du programme et à se conformer à l'esprit du *Code*.

Par-dessus tout, les critères d'admissibilité doivent découler naturellement de la raison d'être du programme et se fonder sur les preuves à l'appui. Les critères qui ne se rapportent pas clairement à l'objet du programme contreviendront probablement à la partie 1 du *Code*.

De plus, même si le but d'un programme spécial est d'aider des personnes appartenant à des groupes protégés par le *Code*, il est important de faire remarquer que la participation à un programme spécial n'est pas obligatoire.

Enfin, il faut annoncer l'existence d'un programme spécial, expliquer les restrictions ou les limites d'admission et indiquer s'il s'agit d'un programme offrant des services, un emploi ou un logement.

Exemple : Les annonces d'un programme d'emploi du gouvernement destiné à des jeunes âgés de moins de 25 ans expliquent clairement aux candidats éventuels et au public que l'emploi s'inscrit dans un programme spécial visant à aider les jeunes défavorisés.

Évaluation d'un programme spécial

Il est important de surveiller un programme spécial, car cette surveillance peut aider à :

- évaluer son efficacité;
- circonscrire les possibilités d'amélioration et d'expansion;
- promouvoir la responsabilité dans l'organisme;
- légitimer les demandes de financement;
- communiquer les résultats du programme à l'organisme et à ses clients;
- obtenir l'appui de décideurs et intervenants clés.

Il se peut que l'évaluation du fonctionnement d'un programme et de sa contribution exige la collecte de données, comme expliqué précédemment.

Exemple : Un organisme de santé mentale communautaire et une banque établissent un programme spécial pour des personnes atteintes de graves problèmes de santé mentale et prestataires de l'aide sociale. Le programme les aide à ouvrir un compte bancaire sans frais. La raison d'être du programme indique que certaines personnes souffrant de problèmes de santé mentale se heurtent entre autres à des obstacles financiers pour ouvrir un compte bancaire normal, ce qui contribue à leur isolement social.

Le programme spécial vise à aider les personnes ayant des problèmes de santé mentale en améliorant l'accès à des services bancaires. Les organismes établissent des critères pour atteindre cet objectif et se fixent un nombre minimum de participants à atteindre. Ils prévoient également demander aux participants s'ils ont l'impression d'être davantage à l'abri financièrement et de mieux maîtriser leur situation financière.

Les organismes utilisent des données qualitatives et quantitatives pour évaluer le programme. Ils découvrent que les participants ont augmenté leur revenu, sont en mesure d'acheter plus de provisions, gèrent mieux le paiement de leurs factures et ont l'impression d'appartenir à la collectivité. D'après ces renseignements, les organismes décident que le programme a atteint son objectif et ils envisagent de l'étendre à d'autres régions.

Répondre aux préoccupations relatives aux programmes spéciaux

Un programme spécial se conforme aux valeurs du *Code* s'il répond aux critères décrits ci-dessus. Toutefois, la décision d'un organisme d'établir un programme spécial peut faire naître certaines questions et préoccupations. L'une des questions qu'un organisme peut se voir poser est la suivante : « *Le programme spécial entraînera-t-il une « discrimination à rebours », c'est-à-dire que moins de personnes qualifiées auront un emploi ou recevront une aide? »*

Il est courant que les programmes spéciaux se heurtent à une résistance, la perception étant qu'ils se contentent simplement de changer qui fait l'objet de discrimination. Les programmes spéciaux doivent répondre à un besoin avéré et à un désavantage réel. La discrimination systémique est souvent cachée; les personnes appartenant à des groupes traditionnellement défavorisés (p.ex., les personnes appartenant à un groupe racisé, les femmes et les personnes handicapées) ne sont souvent pas en mesure de jouir des mêmes possibilités que d'autres personnes. Les programmes spéciaux aident à rendre la situation plus équitable.

Les organismes doivent énoncer l'objet et les buts d'un programme spécial et indiquer la façon dont les processus, comme l'embauchage et l'avancement, seront dûment explicités et se fonderont sur le mérite. Afin d'encourager des actions de soutien, il est possible que les organismes aient à inviter des personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisme à poser des questions et à faire des commentaires.

Un conseil scolaire a rassemblé des données et s'est rendu compte qu'il comptait très peu d'enseignantes et enseignants des Premières Nations, Métis et Inuits par rapport à la population étudiante. Il crée alors un programme d'équité en matière d'emploi pour se doter d'un vaste bassin de candidats autochtones, qu'il pourra embaucher pour combler les postes vacants. Lors de l'élaboration du programme, il consulte de nombreux groupes différents, y compris des syndicats, des ordres des enseignantes et enseignants, des parents, le personnel et des personnes dans les collectivités locales autochtones et non autochtones. Il se donne des objectifs précis à court et à long terme pour augmenter la représentation des Autochtones. Lors des réunions du conseil scolaire et dans son rapport annuel, il fait des mises à jour sur les progrès réalisés dans le cadre du programme.

Autre question qu'un organisme peut se voir poser: « *Un programme spécial peut-il être conçu pour certaines personnes appartenant à un groupe protégé par le Code, et pas pour d'autres?* »

Oui. Les programmes spéciaux doivent être conçus pour répondre aux besoins spécifiques et immédiats de groupes particuliers. Il se peut qu'un programme soit particulièrement nécessaire dans un certain contexte. Selon les besoins des personnes qu'il tente de servir, un organisme a le droit de choisir quel programme spécial marchera le mieux, ce qui peut vouloir dire concevoir un programme à l'intention de seulement *quelques* personnes dans un groupe déjà marginalisé et protégé par le *Code*.

Exemple : Un centre communautaire offrant des services à des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT) souhaite établir un groupe de soutien à l'intention des bisexuels et des personnes remettant en question leur sexualité pour parler de la question de la biphobie (la peur irrationnelle

des bisexuels). Le centre communautaire répond ainsi aux inquiétudes exprimées par ses clients bisexuels, à savoir qu'ils se sentent invisibles et se heurtent à des stéréotypes dans les communautés hétérosexuelle et GLBT.

Comme mentionné précédemment, des preuves et la raison d'être du programme doivent appuyer les restrictions d'admission au programme. Les programmes spéciaux ne peuvent pas tenir à l'écart des personnes d'un groupe qui pourraient tirer profit du programme sans raison.

Un organisme peut surmonter les objections dont font l'objet les programmes spéciaux en suivant les recommandations du présent guide : établir une bonne raison d'être, fournir des données probantes sur un problème, fixer des exigences qui n'excluent pas inutilement des personnes et vérifier dans quelle mesure le programme marche. Les organismes doivent communiquer clairement la raison d'être, expliquer les avantages et faire des mises à jour sur les progrès accomplis.

Lignes directrices pour élaborer un programme spécial — Liste de vérification

Les renseignements ci-dessous visent à vous aider à comprendre les programmes spéciaux et certains des critères requis pour qu'un programme soit admis en vertu de l'article 14 du Code. Il est important de connaître cette information avant de planifier et de commencer un programme spécial. Dans le doute, demandez un avis juridique. Voici une liste de vérification pour vous aider.

Raison d'être du programme

- Le groupe ou les groupes cibles qui sont censés tirer parti du programme sont circonscrits.
- Le problème que rencontre le groupe cible est défini.
- Le problème est lié à un préjudice, un désavantage économique, la discrimination ou à l'atteinte de l'égalité des chances pour le groupe cible.
- Il existe des données probantes sur le problème.
- Les objectifs du programme ont été déterminés.
- Les avantages qu'offre le programme visent à aider à régler le problème défini et à atteindre les objectifs.
- Le programme a été conçu pour aider les groupes défavorisés au-delà de l'obligation de l'organisme de prendre des mesures d'adaptation en vertu du *Code*
- La durée prévue du programme a été établie, le cas échéant.

Collecte de données

- Une méthode pour avoir accès aux données existantes ou recueillir les nouvelles données nécessaires à l'établissement de la raison d'être du programme et un système de surveillance et d'évaluation régulier ont été élaborés.
- Toutes les collectes de données nécessaires ont été effectuées, en tenant compte de la question de l'anonymat et de la confidentialité.
- Le mode de collecte des données est conforme aux exigences pertinentes de l'organisme en matière de protection de la vie privée et aux lois pertinentes.

Conditions d'admissibilité

- Des critères d'admissibilité précis pour les personnes qui peuvent tirer profit du programme ont été définis.
- Toutes les conditions d'admissibilité, en particulier celles fondées sur des motifs illicites, se rapportent directement à la raison d'être du programme.

- Les critères d'admissibilité ne sont pas trop larges (ne comprennent pas les groupes qui ne sont pas censés tirer parti du programme).
- Les conditions d'admissibilité ne sont pas trop étroites (n'empêchent pas les personnes censées tirer parti du programme de se qualifier).
- Les critères se rapportent directement à la raison d'être du programme, sans égard aux limitations des coûts.
- Le programme n'exerce pas de discrimination contre les participants, d'une manière intentionnelle ou pas.
- Une façon d'annoncer les critères d'admissibilité aux intervenants voulus a été mise en place.

Évaluation du programme

- Un système pour évaluer l'efficacité du programme a été élaboré.
- Les données nécessaires à l'évaluation des objectifs du programme ont été définies.
- Des façons de modifier le programme en regard des résultats des données recueillies ont été envisagées.
- La durée du programme a été établie ou les critères indiquant que le programme a suivi son cours ont été précisés.

Planification et consultation

- Les intervenants adéquats et la collectivité visée ont été circonscrits et consultés. Il a été tenu compte de leurs lors de la conception du programme.
- Un plan de mise en œuvre du programme se fondant sur les lignes directrices a été élaboré.
- Les stratégies en ressources humaines permanentes pour gérer le programme, comme la formation du personnel, ont été prévues.
- Le cas échéant, un plan a été élaboré pour tenir les groupes cibles, les autres employés, les clients et le public au courant des objectifs et de la mise en œuvre du programme et répondre aux préoccupations exprimées.

Article 14 du Code

Programme spécial

14. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I la mise en oeuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un préjudice économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la partie I. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 14 (1).

Présentation d'une requête à la Commission

(2) Toute personne peut présenter une requête à la Commission pour faire désigner un programme comme programme spécial pour l'application du paragraphe (1). 2006, chap. 30, art. 1.

Désignation faite par la Commission

(3) Sur réception d'une requête, la Commission peut :

- a) soit désigner le programme comme programme spécial si elle estime qu'il satisfait aux exigences du paragraphe (1);
- b) soit désigner le programme comme programme spécial à la condition que celui-ci apporte les modifications précisées dans la désignation afin de satisfaire aux exigences du paragraphe (1). 2006, chap. 30, art. 1.

Enquêtes entreprises par la Commission

(4) La Commission peut, de son propre chef, enquêter sur un ou plusieurs programmes pour déterminer s'ils sont des programmes spéciaux pour l'application du paragraphe (1). 2006, chap. 30, art. 1.

Fin de l'enquête

(5) À l'issue d'une enquête visée au paragraphe (4), la Commission peut désigner comme programme spécial tout programme faisant l'objet d'une enquête si elle estime qu'il satisfait aux exigences du paragraphe (1). 2006, chap. 30, art. 1.

Expiration de la désignation

(6) Une désignation faite en vertu du paragraphe (3) ou (5) expire cinq ans après le jour où elle est faite ou à la date antérieure que précise la Commission. 2006, chap. 30, art. 1.

Renouvellement de la désignation

(7) Si une demande de renouvellement de la désignation d'un programme comme programme spécial est présentée à la Commission avant son expiration aux termes du paragraphe (6), la Commission peut :

- a) soit renouveler la désignation si elle estime que le programme satisfait toujours aux exigences du paragraphe (1);
- b) soit renouveler la désignation à la condition que le programme apporte les modifications précisées dans la désignation afin de satisfaire aux exigences du paragraphe (1). 2006, chap. 30, art. 1.

Effet de la désignation ou non-désignation

(8) Dans une instance :

- a) d'une part, la preuve qu'un programme a été désigné comme programme spécial en vertu du présent article constitue la preuve, en l'absence de preuve contraire, que le programme est un programme spécial pour l'application du paragraphe (1);
- b) d'autre part, la preuve que la Commission a envisagée, mais a refusé de désigner un programme comme programme spécial en vertu du présent article constitue la preuve, en l'absence de preuve contraire, que le programme n'est pas un programme spécial pour l'application du paragraphe (1). 2006, chap. 30, art. 1.

Programmes de la Couronne

(9) Les paragraphes (2) à (8) ne s'appliquent pas à un programme mis en oeuvre par la Couronne ou un de ses organismes. 2006, chap. 30, art. 1.

Conclusion du Tribunal

(10) Aux fins d'une instance dont il est saisi, le Tribunal peut conclure qu'un programme satisfait aux exigences d'un programme spécial aux termes du paragraphe (1), même si la Commission ne l'a pas désigné comme programme spécial en vertu du présent article, sous réserve de l'alinéa (8) b). 2006, chap. 30, art. 1.

Objet des politiques de la CODP

L'article 30 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) autorise la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario (CODP) à préparer, approuver et publier des politiques sur les droits de la personne pour fournir des directives quant à l'application des dispositions du *Code*⁴. Les politiques et lignes directrices de la CODP établissent des normes décrivant comment les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décideurs doivent agir pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes parce qu'elles représentent l'interprétation, par la CODP, du *Code* au moment de sa publication⁵. De plus, elles expliquent les droits énoncés dans le *Code*.

L'article 45.5 du *Code* stipule que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) peut tenir compte des politiques approuvées par la Commission dans une instance devant lui. Lorsqu'une partie ou un intervenant à une instance en fait la demande, le Tribunal doit tenir compte de la politique de la CODP citée. Lorsqu'une politique de la Commission est pertinente pour l'objet de la requête devant le Tribunal, les parties et les intervenants sont encouragés à porter la politique à l'attention du Tribunal pour qu'il en tienne compte.

L'article 45.6 du *Code* prévoit que si le Tribunal rend une décision ou une ordonnance définitives dans le cadre d'une instance dans laquelle la Commission était une partie ou un intervenant, la Commission peut présenter une requête au Tribunal afin que celui-ci soumette un exposé de cause à la Cour divisionnaire pour qu'elle règle ce manque de cohérence.

Les politiques de la Commission sont assujetties aux décisions des cours supérieures qui interprètent le *Code*. Les politiques de la Commission sont prises très au sérieux par les tribunaux judiciaires et le Tribunal⁶, appliquées aux faits de la cause devant le tribunal judiciaire ou le Tribunal et citées dans les décisions de ces tribunaux⁷.

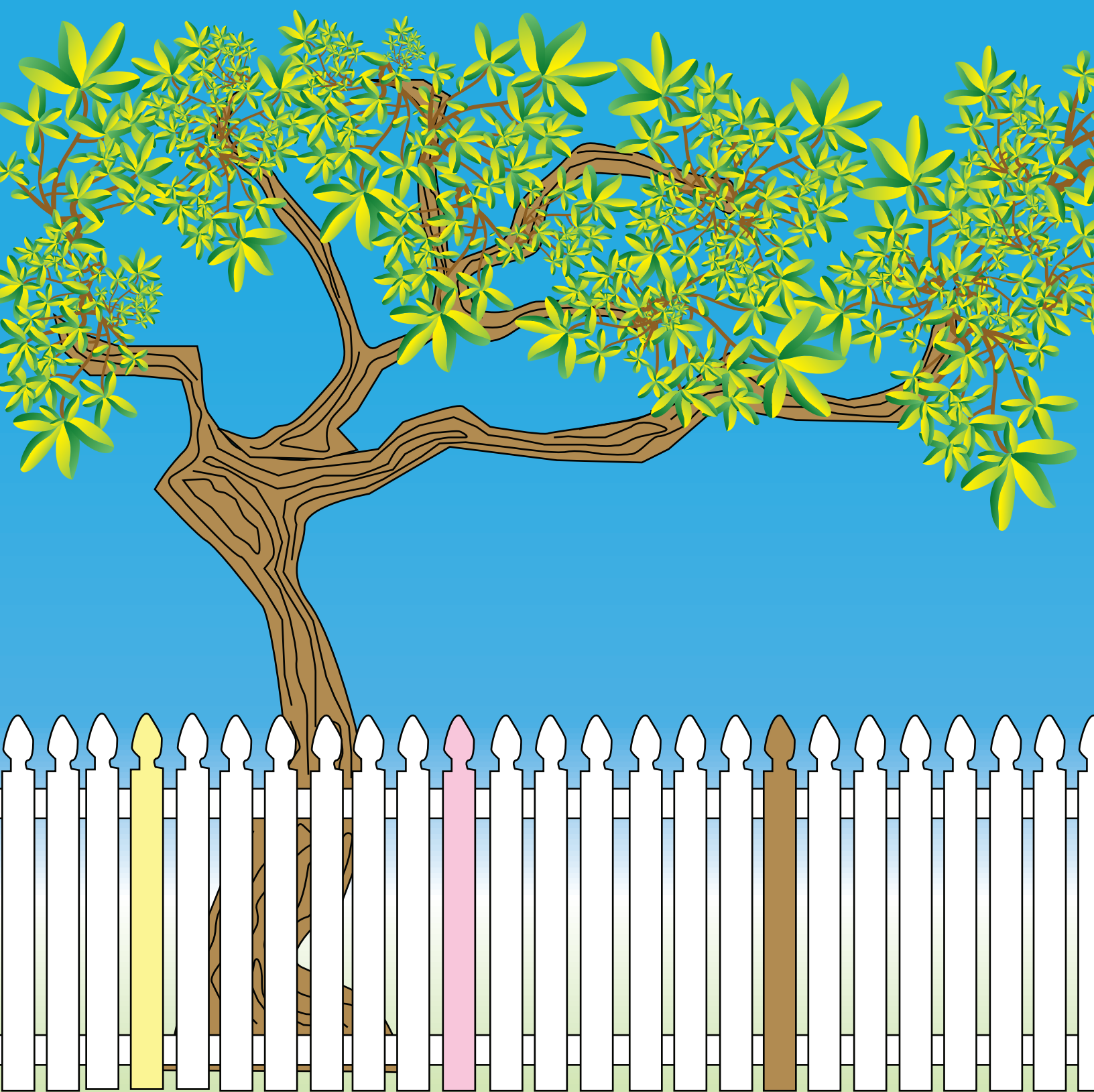
⁴ Le pouvoir de la CODP en vertu de l'article 30 du *Code* d'élaborer des politiques s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité générale, prévue à l'article 29, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et d'éliminer les pratiques discriminatoires.

⁵ La jurisprudence, les modifications législatives et les changements de position de la CODP sur ses propres politiques qui ont eu lieu après la date de publication du présent document ne seront pas reflétés dans le document. Pour plus d'information, communiquez avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

⁶ Dans l'arrêt *Quesnel c. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474 au par. 53 (Ont. Bd. Inq.), le tribunal a appliqué la décision de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (4th Cir. 1971), pour conclure que les énoncés de politique de la CODP devraient bénéficier d'une « grande déférence », si elles sont compatibles avec les valeurs du *Code* et si leur élaboration est compatible avec l'historique législatif du *Code* lui-même. Cette dernière exigence a été interprétée comme signifiant qu'un processus de consultation publique doit faire partie intégrante du processus d'élaboration des politiques.

⁷ Récemment, la Cour de justice supérieure de l'Ontario a cité in extenso des extraits des travaux publiés de la CODP dans le domaine de la retraite obligatoire et a déclaré que les efforts de la CODP avaient apporté « d'énormes changements » dans l'attitude face à la

retraite obligatoire en Ontario. Les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette question et ont, en partie, abouti à la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi modifiant le *Code* pour interdire la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi après l'âge de 65 ans, sous réserve de certaines exceptions. Cette modification, qui est entrée en vigueur en décembre 2006, a rendu illégales les politiques sur la retraite obligatoire pour la plupart des employeurs en Ontario : *Assn. of Justices of the Peace of Ontario v. Ontario (Attorney General)* (2008), 92 O.R. (3d) 16, par. 45. Voir aussi la décision *Eagleson Co-Operative Homes, Inc. c. Théberge*, [2006] O.J. No. 4584 (Sup.Ct. (Div.Ct.) dans laquelle la cour a appliqué les *Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, à : www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/DisabilityPolicyFRENCH.



ISBN: 978-1-4435-4500-6

La Commission a approuvé la présente politique en mars 2010

Également disponible sur Internet à www.ohrc.on.ca

Disponible sur demande dans d'autres formats accessibles

Available in English